

ERE Grupo Tragsa en el Parlamento Europeo



Tal y como informamos en nota publicada en anuncios libres, los días 23 y 24 de febrero una delegación de CCOO de Tragsatec y Tragsa acudirá al Parlamento Europeo en Bruselas donde se expondrá la problemática del ERE en el Grupo Tragsa. Solicitaremos la implicación de los representantes políticos europeos, para exigir a la Dirección de la empresa la inmediata reincorporación de todo el

personal despedido y la apertura de una mesa de diálogo para negociar un Plan de Viabilidad en el que no se contemplen salidas forzosas.

Asimismo, estamos tratando de cerrar un encuentro con representantes de la Comisaría Europea de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión para poder trasladarles de primera mano la problemática del Grupo.

Reunión con el Coordinador General de IU, Cayo Lara y con representantes de Ciudadanos

El pasado 2 de febrero, representantes de CCOO Tragsatec y Tragsa se [reunieron con el Coordinador General de IU, Cayo Lara](#). Como en otras reuniones con responsables políticos, trasladamos nuestra indignación y rechazo por los injustificados e innecesarios despidos ejecutados por la Dirección de la empresa, entregamos un informe sobre la situación de Tragsatec y pedimos su colaboración para tratar de revertir dichos despidos.



Por parte de IU nos manifestaron que actualmente tienen dificultades para poder presentar iniciativas en el Congreso de los Diputados al no disponer de Grupo Parlamentario propio, pero que en todo caso apoyarán todas aquellas iniciativas que vayan en la línea de dar marcha atrás al ERE ejecutado por la empresa. De hecho, se ha presentado y aprobado una resolución de condena al ERE en el Consejo Federal de IU celebrado el pasado 6 de febrero.



El 9 de febrero mantuvimos una reunión con representantes de Ciudadanos en el Congreso de los Diputados que nos solicitaron más datos y documentación complementaria para definir su postura en relación a las iniciativas parlamentarias ya emprendidas contra el ERE.

Primera sentencia que declara improcedente un despido en el marco del ERE Tragsa

El juzgado de lo Social número 2 de Salamanca ha dictado la primera sentencia de despido improcedente contra Tragsa que obliga a readmitir o indemnizar al trabajador demandante, a elección de este último.



Dicho trabajador prestaba servicios como técnico de prevención de Riesgos Laborales y el juez entiende que la empresa no ha respetado su garantía de permanencia, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ni ha acreditado que todos los puestos de trabajo del mismo nivel han sido igualmente suprimidos.

Contratos de obra de más de 4 años firmados después del 18 de junio de 2010



[Tal y como hemos informado](#), el 9 de febrero se celebró el juicio por la demanda de conflicto colectivo interpuesta por CCOO Tragsatec, a la que se adhirieron UGT, CSIF y CGT, para que la empresa

reconozca como indefinidos los contratos de obra de más de 4 años firmados después del 18 de junio de 2010.

A pesar de las múltiples propuestas de diálogo mostradas por la Representación de los Trabajadores y de los requerimientos y sanciones de la Inspección de Trabajo, la Dirección de la empresa sigue transgrediendo la Ley en ésta y otras materias, por lo que no nos ha quedado más remedio que acudir nuevamente a los tribunales de justicia. Informaremos debidamente en cuanto se dicte sentencia.

Inspección de Trabajo vuelve a sancionar a la empresa por no publicitar las nuevas vacantes

La Inspección de Trabajo de Valencia acaba de abrir expediente sancionador contra Tragsatec por infracción grave en materia de Relaciones Laborales por incumplimiento de lo estipulado en los artículos 13 y 14 del Convenio Colectivo de Ingenierías en materia de provisión de vacantes. La Inspección de Trabajo afirma que dichas vacantes deben ser publicitadas entre la plantilla para que ésta tenga posibilidad de optar a los puestos ofertados. Además, cuando la empresa realice pruebas de selección -tal y como ocurrió en el caso denunciado- se debe crear un tribunal que debe calificar dichas pruebas y al que debe pertenecer un miembro del Comité de Empresa.



A pesar de ser el quinto expediente sancionador que la Inspección de Trabajo abre a la empresa, la Dirección sigue adjudicando y provisionando las vacantes a su libre albedrío sin publicitar a la plantilla y sin negociar ningún tipo de acuerdo o medida que suponga el adecuado cumplimiento de los pocos derechos laborales que nos ha dejado esta Dirección, prefiriendo despilfarrar el dinero público en el pago de estas sanciones.

Tenemos que recordar que pocas horas después de comunicar el fin de la ejecución del ERE, la empresa ofertó a través del portal Infojobs hasta 67 vacantes de los mismos perfiles y categorías que los compañeros despedidos incumpliendo de nuevo toda legalidad vigente en la provisión de vacantes, con la inmoralidad y desfachatez que este hecho supone y con el firme propósito de precarizar las condiciones de los puestos de trabajo en Tragsatec.

A esta grave irresponsabilidad de Dirección debemos añadir las consecuencias inmediatas de su nefasta gestión, y es que el [Principado de Asturias ha anunciado ya que encargará, a partir del año que viene, el saneamiento ganadero a SERPA \(empresa pública de Asturias\)](#) ante la negativa de Tragsatec de revertir los despidos y [lo mismo puede ocurrir con el saneamiento ganadero en Extremadura](#), con la consiguiente caída de ingresos y posibles efectos negativos sobre las trabajadoras y trabajadores que siguen manteniendo sus empleos en Tragsatec.

Es por ello que desde esta Sección Sindical seguiremos denunciando ante las Inspecciones de Trabajo o donde corresponda todos los incumplimientos que se produzcan en ésta u otra materia laboral.

Acuerdo de flexibilidad para personal con reducción de jornada por guarda legal y asuntos familiares



El 2 de febrero, CCOO Tragsatec participó, como parte demandante con otras Secciones Sindicales en el juicio que se celebró en la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional por la distinta interpretación que hace la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores en relación a la obligatoriedad de estar en el puesto de trabajo a partir de las 9:30 para el personal que se acoja a la [opción B del Acuerdo de concreción horaria y flexibilidad para el personal con jornada reducida por guarda legal y asuntos familiares](#), firmado en la Audiencia Nacional a propuesta de esta Sección Sindical el pasado 17 de junio de 2015, tras interponer la correspondiente demanda.

Estamos a la espera de la sentencia que emita la Sala con la interpretación del acuerdo en lo relativo a este punto. En caso de fallar a favor de la parte social, el personal acogido a la opción B del acuerdo de flexibilidad no tendrá que cumplir obligatoriamente la parte proporcional del tronco común a partir de las 9:30h.

Seguiremos informando.